

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Ronald Schettkat

Beschäftigtenmobilität in den Ländern der  
Europäischen Gemeinschaft

26. Jg./1993

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Beschäftigtenmobilität in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft

Ronald Schettkat, Berlin\*

Unterschiede in der Beschäftigtenmobilität in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft werden in diesem Beitrag auf Basis eines standardisierten Datensatzes aus der EG-Arbeitskräftestichprobe analysiert. Mobilität in nationalen Arbeitsmärkten – bzw. das Gegenstück die Beschäftigungsstabilität – kann durch nationale Regulierungen (wie zum Beispiel gesetzliche Kündigungsschutzregelungen, befristete Arbeitsverträge etc.), aber auch durch die nationale Wirtschaftsstruktur und die Arbeitsmarktsituation beeinflusst werden. International vergleichende Studien versuchen Variationen im institutionellen Umfeld einzufangen, vernachlässigen aber häufig andere relevante Variablen. Durch die Einbeziehung von Wirtschaftszweigen und unterschiedlichen Zeitpunkten soll dieser Mangel international vergleichender Analysen in der vorliegenden Studie gemildert werden.

Es werden zunächst nationale Kündigungsschutzregelungen sowie Charakteristiken der Volkswirtschaften zusammenfassend dargestellt und einige methodische Probleme diskutiert. Mit Hilfe eines Regressionsmodells werden dann die wirtschaftszweigspezifischen Effekte der Beschäftigtenmobilität ermittelt.

Erwartungsgemäß zeigen Länder, die aufgrund der Analyse der nationalen Kündigungsschutzgesetze zu den eher unregulierten Ländern zählen, eine überdurchschnittlich hohe Mobilität im Arbeitsmarkt. Großbritannien und Dänemark sind Länder mit hoher Fluktuation im Arbeitsmarkt und gleichzeitig bieten sie nur geringen gesetzlichen Kündigungsschutz. Länder mit ausgeprägtem Kündigungsschutz, wie die Bundesrepublik oder Belgien, weisen hingegen in der Regel auch eine geringere Mobilität auf.

Die Bauindustrie, der Handel sowie die Metall- und Nichtmetallindustrie sind Wirtschaftszweige mit überdurchschnittlich hoher Beschäftigtenmobilität, wohingegen Finanzdienstleistungen, öffentliche und übrige Dienstleistungen sowie die Energieversorgung zu den Wirtschaftszweigen mit geringer Beschäftigtenmobilität zählen. Unterschiede in der Beschäftigtenmobilität zwischen den Wirtschaftszweigen lassen sich nicht auf nationale Regulierungen zurückführen, sondern werden vor allem durch die Absatzmarktbedingungen und Produktionsprozesse verursacht.

Durch die Einbeziehung von zwei Zeitpunkten, 1982/83 – einem Rezessionsjahr – und 1987/88 – einem normalen Jahr – konnte indirekt der Einfluß unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationen berücksichtigt werden. Mit günstigerer Arbeitsmarktlage nimmt die Mobilität von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes, die überwiegend freiwillige Mobilität sein dürfte, zu.

Nationale Regulierungsregimes haben einen Einfluß auf die Mobilität im Arbeitsmarkt und können einen erheblichen Teil der internationalen Mobilitätsunterschiede erklären. Aber auch die Wirtschaftsstruktur ist von Bedeutung, und Veränderungen der Arbeitsmarktlage beeinflussen insbesondere die freiwillige Mobilität in den Arbeitsmärkten.

## Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Arbeitsmarktentwicklung, Arbeitsmarktmobilität und Regulierung: Ein Überblick
- 3 Ursachen von Arbeitskräftemobilität
- 4 Stabilitätskennziffern: Wie mißt man Beschäftigungsstabilität und -mobilität?
  - 4.1 Kennziffern
  - 4.2 Erfassungsmethoden und Datengrundlagen
- 5 Beschäftigtenmobilität: Einflüsse von nationaler Regulierung, wirtschaftszweigspezifischen Faktoren und makroökonomischer Situation
- 6 Zusammenfassende Schlußfolgerungen
- 7 Literatur

## 1 Einleitung

Mit dem Inkrafttreten der Regelungen zum europäischen Binnenmarkt seit Januar 1993 und dem Näherrücken einer europäischen Währungsunion, wie sie auf dem EG-Gipfel in Maastricht diskutiert und konkretisiert wurde, nimmt auch die Diskussion um die Wirkungen beider Maßnahmen auf die nationalen Volkswirtschaften zu. Kommt es im Bereich der Arbeitsmarktgesetzgebung (Kündigungsschutz, Arbeitslosenversicherung etc.) zum „Sozialdumping“, also zu Minimalstandards, oder wird sich eine Politik der „oberen Grenze“ durchsetzen? Wie immer die politischen Entscheidungen im Detail ausfallen werden: Es gilt als sicher, daß es im Rahmen des europäischen Einigungsprozesses auch zu einer Angleichung der Arbeitsmarktregulierung kommen wird.

Bevor die Auswirkungen einer EG-einheitlichen Arbeitsmarktregulierung diskutiert werden können, stellt sich zunächst die Frage, wie unterschiedlich diese in den nationalen Volkswirtschaften eigentlich sind und welchen Einfluß sie auf die Beschäftigungsstabilität haben. „Produziert“ mehr Kündigungsschutz höhere Beschäftigungsstabilität oder hängt die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse mehr von den Wirtschaftszweigstrukturen und der makroökonomischen Situation der Volkswirtschaften ab? Werden mit der Angleichung der Arbeitsmarktregelungen in den EG-Ländern sich auch die Beschäftigungsstabilitä-

\* Priv.-Doz. Dr. rer. oec. Ronald Schettkat ist Wissenschaftlicher Projektleiter am Wissenschaftszentrum Berlin, Abteilung Wirtschaftswandel und Beschäftigung. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

Für wertvolle Hinweise möchte ich den anonymen Gutachtern danken. Für die Kooperation in Zusammenhang mit der Sonderauswertung der EG-Arbeitskräftestichprobe gilt mein besonderer Dank Jeff Thomas und Arthur O'Malley von Eurostat in Luxemburg. Am Wissenschaftszentrum erhielt ich aktive Unterstützung vor allem von Rita Schmidt, Alice Wurche und Ilona Köhler.

ten annähern oder sind die Unterschiede in der Beschäftigungsstabilität zwischen den Volkswirtschaften auf Unterschiede in den Industriestrukturen zurückzuführen? Wobei letztere wiederum auch von den Arbeitsmarktregelungen abhängen können.

In diesem Papier werden Unterschiede in der Arbeitsmarktdynamik der nationalen Volkswirtschaften in der EG analysiert. Die Stabilität der Beschäftigung kann sowohl positive als auch negative Effekte im Zuge der europäischen Integration verursachen. Positiv ist eine hohe Beschäftigungsstabilität, wenn dadurch die notwendige Voraussetzung für qualitativ hochwertige und flexible, kundenorientierte Produktion geschaffen wird, die unter Produktionsbedingungen mit höherer Unsicherheit vermutlich nur sehr viel schwieriger zu realisieren wäre. Negativ ist eine hohe Beschäftigungsstabilität, wenn durch sie notwendige Anpassungsprozesse verzögert oder gar unmöglich gemacht werden. Von großer Bedeutung für die Flexibilität der Volkswirtschaft ist auch, wer über die zur Anpassung notwendige Mobilität entscheidet, was wiederum von der Arbeitsmarktsituation abhängt (Schettkat 1992b).

Die theoretische Fragestellung dieses Papiers bezieht sich damit auf die relative Bedeutung institutioneller Regelungen (Arbeitsgesetzgebung, Kündigungsschutz, Kollektivvertragsrecht etc.) für die Beschäftigungsstabilität bzw. die Beschäftigtenmobilität. Der zweite wichtige Faktor in diesem Zusammenhang ist die relative Bedeutung der industriespezifischen Faktoren, die zum Beispiel in unterschiedlich stabilen Absatzmärkten (Saison- und Konjunktуреinflüsse), Produktionsgestaltung etc. zum Ausdruck kommt. Die Bedingungen auf den Absatzmärkten, die mit den Produktionsbedingungen (Lagerungsfähigkeit der Produkte, Saisoneinflüsse, Qualifikationsniveau der Beschäftigten etc.) zusammenhängen, können Beschäftigungsstabilität erfordern. Sind es überwiegend die nationalen institutionellen Regelungen oder ist es eher das relative Gewicht der einzelnen Absatzmärkte, die zu den beobachteten Unterschieden der Beschäftigungsstabilität in den Volkswirtschaften der EG führen, oder sind beide Faktoren wirksam?

International vergleichende Studien haben den Vorteil, daß durch Einbeziehung mehrerer Länder eine Variation im institutionellen Umfeld erzeugt wird, das potentiell Rückschlüsse auf die Wirkung der institutionellen Arrangements zuläßt. Allerdings leiden international vergleichende Studien gelegentlich an allzu simplen Erklärungen der Variation einer Zielgröße mit parallelen Variationen der Institutionen. Länder unterscheiden sich nicht nur in ihren institutionellen Arrangements, sondern gleichzeitig in vielen anderen Dimensionen, wie zum Beispiel der oben angesprochenen Industriestruktur. Da es aber praktisch unmöglich ist, alle Faktoren zu kontrollieren, bietet sich als Ausweg zusätzlich zum Vergleich zwischen den Ländern (cross-national approach) eine Analyse der einzelnen Länder über die Zeit (international-comparative approach, vgl. Schettkat 1989), weil angenommen werden kann, daß innerhalb eines Landes eine Vielzahl von relevanten Variablen nur geringen Schwankungen unterliegt. Idealerweise ändert sich die relevante institutionelle Regelung während des Analysezeitraums, so daß die aus dem Ländervergleich (cross-national) vermuteten Wirkungen sich auch im einzelnen Land zeigen müssen, wenn die Kausalität tatsächlich gegeben ist. Bleiben umgekehrt die institutionellen Arrangements unverändert und variiert die Zielgröße, so

ist dieses ein Hinweis, daß weitere Erklärungsfaktoren zu berücksichtigen sind (zum internationalen Vergleich siehe auch Blank/Freeman 1992). Um die mögliche Wirkung dieser unkontrollierten Faktoren abschätzen zu können, werden in dieser Studie zwei Zeitpunkte (1983 und 1988) analysiert.

Das Papier geht zunächst auf die theoretischen Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität in Zusammenhang mit institutionellen Regelungen ein (Abschnitte 2 und 3). Es werden dann Operationalisierungen von Beschäftigungsstabilität und Arbeitsmarktmobilität diskutiert und die Datengrundlage dieser Analyse vorgestellt (Abschnitt 4). In Abschnitt 5 wird dann eine Analyse der Bedeutung nationaler und wirtschaftszweigspezifischer Faktoren vorgestellt, die auf einem Datensatz aus der EG-Arbeitskräftestichprobe basiert, der Länder, Industrien und zwei Zeitpunkte (1983 und 1988) enthält. Die EG-Arbeitskräftestichprobe wird nach einem einheitlichen Konzept jährlich in allen EGLändern erhoben und bietet damit einen hohen Grad der Vergleichbarkeit.

## 2 Arbeitsmarktentwicklung, Arbeitsmarktmobilität und Regulierung: Ein Überblick

Während der amerikanische Arbeitsmarkt als Beispiel für die beschäftigungsfördernde Wirkung eines unregulierten Marktes herangezogen wird, wird die Regulierung der europäischen Arbeitsmärkte als Hauptgrund für die Beschäftigungsprobleme in Europa ausgemacht (vgl. zum theoretischen Hintergrund der Diskussion: Schettkat 1992a). Viele Kündigungsvorschriften in den europäischen Ländern stammen aus den 70er Jahren, und ein Vergleich der Arbeitskräftefluktuation (Labor-Turnover) in verschiedenen Ländern zwischen den frühen 70er und den frühen 80er Jahren zeigt einen deutlichen Rückgang der Arbeitsplatzwechsel (Tabelle 1). In allen Ländern war in den frühen 70er Jahren (überwiegend 1971/ 1972) der Labor-Turnover (Arbeitskräftefluktuation) geringer als in den frühen 80er Jahren (überwiegend 1982/ 1983). Dieser Trend ist allerdings sowohl in Europa wie auch in den USA zu beobachten, wo keine nennenswerte Eingrenzung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit durch erweiternten Kündigungsschutz festgestellt werden kann.

Arbeitskräftemobilität oder -fluktuation kann aus zweierlei Gründen zustande kommen: durch Kündigungen von Seiten der Unternehmen (bzw. durch Auslaufen befristeter Arbeitsverträge) oder durch arbeitnehmerseitige Kündi-

**Tabelle 1: Arbeitskräftefluktuation (Labor-Turnover) in verschiedenen Ländern \***

	neuere Daten	ältere Daten	Veränderung
1. Italien	(1982) 17%	(1971) 28%	- 11
2. Frankreich	(1982) 14%	(1971) 20%	- 6
3. Schweden	(1984) 18%	(1974) 26%	- 8
4. Japan	(1983) 18%	(1971) 25%	- 7
EG-Durchschnitt	18%	27%	- 9
5. Großbritannien	(1984) 20%	(1971) 30%	- 10
6. Deutschland	(1982) 25%	(1973) 33%	- 8
7. Finnland	(1983) 35%	(1972) 38%	- 3
8. USA	(1981) 40%	(1971) 48%	- 8

Quelle: Emerson 1988, Tabelle 2.

\* (neu abgeschlossene plus beendete Beschäftigungsverhältnisse) / (2 Beschäftigung)

gungen (freiwillige Mobilität). Die beiden Ursachen haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Flexibilitätspotentiale der Unternehmen (vgl. Schettkat 1992b), und arbeitnehmerseitige Kündigungen verhalten sich prozyklisch (Tobin 1972, Rothschild 1978, Franz 1982).

Es ist davon auszugehen, daß zumindest ein Teil des Rückganges der in Tabelle 1 dargestellten Mobilitätsraten auf eine veränderte makroökonomische Situation – ein Boom in den frühen 70er und eine Rezession in den frühen 80er Jahren – zurückzuführen ist. In einem Arbeitsmarkt mit Arbeitskräfteknappheit gibt es einen hohen Anteil freiwilliger Mobilität von einem Beschäftigungsverhältnis direkt in ein anderes. In einer solchen Situation erhöht der Zugang eines Arbeitnehmers das Produktionspotential des einstellenden Betriebes, verursacht aber gleichzeitig eine Verminderung des Produktionspotentials in dem Betrieb, der den Arbeitnehmer verliert. Um diese Lücke zu füllen, wird dieser Betrieb versuchen, Ersatz Einstellungen vorzunehmen, die bei niedriger Arbeitslosigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit wiederum direkt aus einem anderen Unternehmen kommen werden. Es entsteht eine Mobilitätskette, die mit der zunehmenden Arbeitskräfteknappheit länger wird. Umgekehrt verkürzt ein hohes ungenutztes Arbeitspotential (hohe Arbeitslosigkeit ohne Mismatch) die Mobilitätskette und verringert deshalb die aggregierte Mobilität – nicht aber unbedingt die Flexibilität – im Arbeitsmarkt (vgl. Akerlof et al. 1988, Schettkat 1992b). Unzulässig ist die häufig vorzufindende implizite Gleichsetzung von hoher Mobilität (Fluktuation) mit hoher gesamtwirtschaftlicher Flexibilität hinsichtlich der Produktionsgestaltung. Hier können geradezu umgekehrte Verhältnisse eintreten (Schettkat 1992b).

Europa ist keine einheitliche Volkswirtschaft, sondern ist durch vielfältige institutionelle Traditionen und Unterschiede geprägt. Übersicht 1 gibt einen, allerdings sehr groben, Überblick über Kündigungsschutzregelungen in den Ländern der EG und ihre wichtigsten Änderungen (vgl. auch Schanze/ Hannhorst 1993 und Theeuwes/Hartog 1993). Es fällt nicht leicht, die Länder der EG eindeutig nach der Stärke des Kündigungsschutzes in eine Rangfolge zu bringen, denn zu vielgestaltig sind die unterschiedlichen Regelungen, die von der einfachen Unterrichtung der Gekündigten (Dänemark) bis hin zu Genehmigungen von Kündigungen durch die Arbeitsbehörden (Niederlande, Spanien, Portugal) reichen. Außerdem gibt es Unterschiede in den Regelungen von individuellen Entlassungen und Massenentlassungen; sie sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich abgegrenzt und werden mal mit, mal ohne Abfindungszahlungen durchgeführt. Interessanterweise gibt es bei den Regulierungen von Massenentlassungen bereits seit 1975 einen Prozeß der europäischen Abstimmung, der auf eine Richtlinie des EG-Rates zurückgeht und der als Richtschnur für nationalstaatliche Gesetzgebung gilt (Emerson 1988). Dieser Angleichungsprozeß läßt sich an der in vielen Ländern geltenden „30-Tage-Regel“ ablesen (vgl. Übersicht 1).

Eine sehr grobe Einteilung könnte Großbritannien und Dänemark zu den unregulierten Ländern zählen, dann ein breites Mittelfeld mit Frankreich, Belgien, Deutschland, Irland, Luxemburg definieren und letztlich eine stärker regulierte Ländergruppe mit Griechenland, Spanien, Portugal und den Niederlanden definieren. Da Italien zwar keine enge rechtliche Regulierung des Kündigungsschutzes aufweist, nach (Emerson 1988) aber faktisch kaum Kündi-

gungen zuläßt, wäre Italien in die Ländergruppe mit hohem Kündigungsrestriktionen einzuordnen.

Zusätzlich ist zu beachten, daß Arbeitsverträge, die von vornherein zeitlich befristet werden, eine weitere Quelle von Beschäftigtenmobilität sein können. In allen EG-Ländern ist der Abschluß zeitlich befristeter Arbeitsverträge möglich, und häufig ist der Abschluß dieser Arbeitsverträge in den 80er Jahren erleichtert worden. Zeitlich befristete Arbeitsverträge stellen mit 30% am Bestand aller Arbeitsverträge in Spanien (vgl. Tabelle 2, Spalte 9) einen besonders hohen Anteil. Bezogen auf die neu abgeschlossenen Arbeitsverträge ist der Anteil in Spanien noch entsprechend höher.

Dieser sehr hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge ist jedoch die Ausnahme, und der europäische Durchschnitt bewegt sich im Bereich von 10% (vgl. Tabelle 2, Spalte 9). Das untere Ende wird durch die Bundesrepublik markiert, obwohl das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 den Abschluß befristeter Arbeitsverträge vereinfacht hat. Die Inanspruchnahme durch die Unternehmen war aber offenbar nur gering (vgl. Büchtemann/ Höland 1989), und rund 50% aller befristeten Arbeitsverträge mündeten in normale unbefristete Arbeitsverträge. Die Befristung erfüllte also mehr die Funktion einer verlängerten Probezeit, denn die eines Instruments zur Erhöhung der Beschäftigtenfluktuation. Der relativ geringe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Großbritannien (6%) und Dänemark (7%) ist vermutlich das Resultat geringer Einschränkungen durch die allgemeine Kündigungsschutzgesetzgebung in diesen Ländern (vgl. Übersicht 1). Hier bedarf es nicht des Ausweichens in befristete Verträge, eine These, die zugleich auch den hohen Anteil befristeter Beschäftigung in Spanien erklären kann. Allerdings muß der hohe Anteil befristeter Beschäftigung in Spanien auch vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit in Spanien gesehen werden, die den Unternehmen einen einfachen Ersatz eventuell abwandernder Arbeitnehmer erlaubt.

Bezieht man den Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die weniger als 2 Jahre andauern (Tabelle 2, Spalte 15), mit in die Betrachtung ein, so findet man die „Substitutionsthese“ für Großbritannien und Dänemark bestätigt. Ein Ausreißer sind die Niederlande, die weder einen hohen Anteil befristeter Beschäftigung aufweisen, noch zu den deregulierten Ländern zu zählen sind, aber dennoch einen hohen Anteil mit Beschäftigung von weniger als 2 Jahren Dauer (Spalte 15 von Tabelle 2) aufweisen.

Zieht man die Selbsteinschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Behinderung einer Beschäftigungsausweitung durch Kündigungsschutz (Spalte 16 in Tabelle 2) hinzu, so zeigt sich, daß die Einstufung von Großbritannien am unregulierten Ende der Skala und Italiens am regulierten Ende der Skala durchaus mit der oben angeführten Grobklassifikation übereinstimmt. Die Unternehmensbefragung aus dem Jahre 1985 (Spalte 16 in Tabelle 2) ist vergleichbar mit einer weiteren Erhebung aus dem Jahre 1989, die ein ähnliches Bild in den EG-Ländern ergab. Lediglich die Einschätzung der Kündigungsregulierungen durch die Unternehmen in den Niederlanden verschob sich von 1985 auf 1989 deutlich nach oben, d.h. hin zu „mehr Behinderung“, obwohl keine restriktiveren Gesetze in den Niederlanden während dieser Zeit in Kraft traten (Mosley 1992: 40), was möglicherweise den Einfluß öffentlicher Diskussion auf Problemwahrnehmung und Befragungsdaten reflektiert.

Tabelle 2: Indikatoren für Beschäftigungsstabilität und wirtschaftliche Entwicklung

Land	Beschäftigungs- veränderung°		Wirtschafts- wachstum°		Arbeitslosigkeits- veränderung°		Arbeitslosen- quote°°		Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag 1989 (in %)	Beschäftigungs- stabilität°°°		Turnover °°°° Substitutionsrate		Differenz `13-12	weniger als 2 Jahre im Beschäftigungs- verhältnis (in%)	Anteil der Firmen, die Beschäftigungs- schutz als Hinder- nis ansehen (in %)
	1982-83	1987-88	1982-83	1987-88	1982-83	1987-88	1982-83	1987-88		1982-83	1987-88	1982-83	1987-88			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Belgien	-1,0	1,5	0,4	4,9	11,2	-8,8	12,6	10,8	7,0	93,3	94,1	5,6	4,9	-0,7	18,0	75,0
Deutschland	-1,4	0,8	1,6	3,6	23,2	0,6	7,0	7,6	4,0	93,7	93,2	6,1	6,2	0,1	19,0	56,0
Dänemark	-0,1	0,6	2,5	0,5	5,4	21,6	10,9	5,9	7,0	89,5	85,8	8,9	12,0	3,1	27,0	n.v.
Frankreich	-0,4	0,8	0,8	3,8	2,7	-4,8	8,1	10,2	7,0	88,8	89,4	10,4	10,1	-0,3	18,0	81,0
Griechenland	1,1	1,6	0,4	4,1	40,5	5,9	6,7	7,5	10,0	91,0	93,4	7,2	6,0	-1,2	n.v.	67,0
Irland	-2,1	0,4	-0,2	4,5	23,6	-5,6	12,7	17,2	12,0	90,7	91,9	6,1	7,0	0,9	22,0	68,0
Luxemburg	0,0	2,9	3,0	5,6	50,0	0,0	1,5	1,7	n.v.	93,1	92,9	7,0	6,3	-0,7	19,0	56,0
Niederlande	-1,3	2,9	1,4	2,6	2,9	-2,1	10,7	9,4	7,0	93,2	92,1	5,5	5,1	-0,4	28,0	51,0
Großbritannien	-1,2	3,4	3,7	4,2	7,7	-19,4	10,5	9,3	6,0	89,6	88,7	9,2	11,1	1,9	24,0	26,0
Italien	0,2	0,8	1,0	4,1	11,3	1,3	8,6	11,8	11,0	91,3	n.v.	8,4	n.v.	n.v.	13,0	83,0
Spanien	-0,6	3,3	1,8	5,2	10,4	-3,3	15,6	19,6	30,0	n.v.	91,2	n.v.	8,7	n.v.	n.v.	n.v.
Portugal	4,7	2,5	-0,2	3,9	12,0	-17,9	7,5	6,3	13,0	n.v.	93,7	n.v.	6,3	n.v.	n.v.	n.v.

Quelle: Die Daten in den Spalten 1 bis 8 basieren auf Angaben der OECD (Labor Force Statistics und National Accounts Statistics).

Die Daten der Spalte 9 sind einer Umfrage der EG aus 1989 entnommen; EG 1991(Tabelle 3).

Die Daten in den Spalten 10 bis 14 basieren auf Berechnungen mit der EG-Arbeitskräftestichprobe.

Die Daten der Spalte 15 sind entnommen aus: Emerson (1988), Tabelle 1.

Die Daten in Spalte 16 basieren auf einer Umfrage der EG im Jahre 1985; entnommen aus Emerson (1988), Tabelle 4.

Anmerkungen:

° in % des Vorjahres;

°° in % der Erwerbspersonen; ungewichtete Jahresdurchschnitte;

°°° Personen, die in derselben Industrie beschäftigt waren wie im Vorjahr in % der Beschäftigung des Vorjahres, ungewichteter Durchschnitt ohne Landwirtschaft;

°°°° niedrigerer Wert der Zugangsrate oder Abgangsrate, für die Berechnung vgl. Text;

n.v. = nicht verfügbar.

Übersicht 1: Kündigungsschutzregelungen in den EG-Ländern (Stand 1989)

Land	Einzelkündigungen	Massenentlassungen
Belgien	Arbeiter: 1-8 Wochen KF nach Sen. Angest. : 3-15 Monate KF nach Sen. Fin-Komp.: bei ungerechtfertigter Entlassung	30 Tage Ankündigungsfrist gegenüber dem AA, das die Frist auf 60 Tage verlängern kann (seit 1975). Betriebsrat muß konsultiert werden, hat kein Veto-Recht. Bei Betriebsschließungen Abfindungen nach Alter und Betriebszugehörigkeit.
Deutschland	Betriebsrat muß der Kündigung zustimmen. Sie muß sozial gerechtfertigt sein, andere geeignete Arbeitsplätze dürfen im Unternehmen nicht vorhanden sein.  Arbeiter: 2-12 Wochen KF nach Sen. Angest. : 1,5-6 Monate nach Sen. Fin-Komp.: bei ungerechtfertigter Entlassung	30 Tage Ankündigungsfrist gegenüber dem AA und dem Betriebsrat (seit 1969). AA kann Entlassung um 1 Monat hinauschieben und Erlaubnis zur Kurzarbeit (subventioniert) erteilen. Betriebsrat muß informiert werden und kann Sozialplan durchsetzen, der keine Ober- oder Untergrenze der finanziellen Belastung des Unternehmens vorsieht (Ausnahme Konkursfälle) Def.: mehr als 5 (10 oder 25v.H.) Entlassungen in Betrieben mit 21-59 (60-499) Beschäftigten innerhalb von 30 Tagen. In Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten bei Entlassung von 30 und mehr Beschäftigten.
Dänemark	Angest. : 1 Monat KF Arbeiter: Regelung hauptsächlich durch Tarifvertrag Fin-Komp: nur Angestellte bei mehr als 12jähriger Betriebszugehörigkeit	30 Tage Ankündigungsfrist gegenüber AA und Betriebsrat Kompensationszahlungen gemäß individuellen und kollektiven Verträgen
Frankreich	AA mußte Kündigungen aus ökonom. Gründen bis 1986 (Juli) zustimmen. 1 Monat KF für Beschäftigte mit mindestens 6-monatiger Beschäftigung 2 Monate für Beschäftigte mit mehr als 2-jähriger Beschäftigung Fin-Komp: generell nach 2-jähriger Beschäftigungsdauer.	BR muß zuerst informiert werden und hat 2 Wochen Zeit zur Stellungnahme. Dann muß Genehmigung des AA eingeholt werden, das innerhalb von 30 Tagen entscheiden muß (seit 1969). Seit 1986 keine Genehmigung durch das AA mehr, seit 1989 jedoch Sozialplanregelungen in Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten vorgesehen.
Griechenland	Arbeiter: 5-60 Tage KF nach Sen. Angest. : 1-18 Monate KF nach Sen. Fin-Komp: generell.	Autorisierung der Entlassungen durch AA erforderlich bei Firmen mit mehr als 20 Beschäftigten, die mehr als 2% entlassen wollen. 30 Tage KF nach Konsultation der Beschäftigten und des AA bei Firmen mit 20 und mehr Beschäftigten.
Irland	1-8 Wochen KF nach Sen.  Fin-Komp: generell.	Konsultation des Betriebsrates vorgeschrieben. AA muß informiert werden bei: 10 oder mehr Entlassungen innerhalb von 30 Tagen, bei 20 oder mehr Entlassungen innerhalb von 60 Tagen.

Land	Einzelkündigungen	Massenentlassungen
Niederlande	<p>Arbeiter: 4-12 Wochen KF nach Sen. Angest. : 2-6 Monate KF nach Sen.</p> <p>Fin-Komp: generell.</p>	<p>30 Tage Ankündigungsfrist gegenüber dem AA (seit 1976), das den Entlassungen zustimmen muß. Betriebsrat und Gewerkschaft müssen konsultiert werden.</p> <p>Kompensationszahlungen in Abhängigkeit vom Alter und der Betriebszugehörigkeit.</p> <p>Def.: Mehr als 20 Entlassungen in einem Arbeitsamtsbezirk.</p>
Luxemburg	<p>Jede Kündigung muß vom AA bestätigt werden.</p> <p>1 Monat KF für Beschäftigte unter 23 Jahren oder weniger als 12-monatiger Betriebszugehörigkeit. Jedes zusätzliche Beschäftigungsjahr erhöht die KF um 1 Woche.</p> <p>Fin-Komp: bei ungerechtfertigter Entlassung.</p>	<p>AA und Gewerkschaft müssen so früh wie möglich, mindestens aber 30 Tage vor Entlassungen benachrichtigt werden (seit 1975).</p>
Großbritannien	<p>1 Woche KF nach 4wöchiger Beschäftigungszeit; 2 Wochen nach 2 Jahren; danach Erhöhung um jeweils 1 Woche je Beschäftigungsjahr, sofern die Arbeitszeit mindestens 20 (16 bis 1988) Stunden pro Woche beträgt.</p> <p>1986 wurde die Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer für Kündigungs-schutz generell auf 2 Jahre festgelegt</p> <p>Fin-Komp: generell.</p>	<p>Kompensationszahlungen von 0,5 bis 1,5 des Wochenlohnes in Abhängigkeit vom Alter und der Betriebszugehörigkeit</p> <p>Unternehmen mit 10 oder weniger Beschäftigten erhalten 35% der Kosten erstattet.</p>
Italien	<p>Kündigungsgrund muß gerechtfertigt werden.</p> <p>Arbeiter: kollektivvertragliche Regelungen.</p> <p>Angest. : 15 Tage bis 4 Monate nach Sen.</p> <p>Fin-Komp: generell (Angest. 1 Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr).</p>	<p>Nach Benachrichtigung kann die Gewerkschaft Entlassungen um 25 bis 40 Tage hinausschieben.</p> <p>Massenentlassungen gelten aber als praktisch undurchführbar, weil die Gewerkschaften mit Betriebsbesetzungen reagieren (Emerson 1988).</p>
Spanien	<p>AA muß Kündigung zustimmen.</p> <p>Zustimmung erfolgt nicht vor 30 Tagen und kann 60 Tage benötigen.</p> <p>Fin-Komp: generell (20 Tageslöhne bis zu 1 Jahreslohn je nach Beschäftigungsdauer).</p>	<p>30 Tage Ankündigungsfrist, AA oder Betriebsrat müssen zustimmen.</p> <p>Kompensationszahlungen von 20 Tageslöhnen pro Jahr Betriebszugehörigkeit bis maximal 1 Jahresgehalt (seit 1980).</p>
Portugal	<p>unbefristete Verträge können praktisch nur mit hohen Abfindungen gekündigt werden (Küchle).</p>	<p>60-90 Tage Ankündigungsfrist gegenüber dem AA, Betriebsrat und Gewerkschaften.</p> <p>AA muß den Entlassungen zustimmen.</p>

AA = Arbeitsamt, Sen = Seniorität, KF = Kündigungsfrist

BR = betriebliche Arbeitnehmervertretung, Fin-Komp = finanzielle Kompensation

Def = Definition, Angest = Angestellte



### 3 Ursachen von Arbeitskräftemobilität

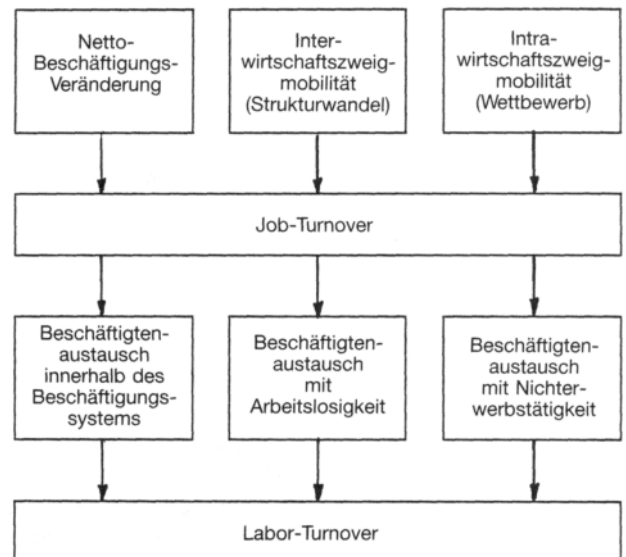
Nur ein sehr geringer Teil der Arbeitskräftemobilität insgesamt wird durch die Veränderung der aggregierten Nettobeschäftigung verursacht. Ein weit größerer Teil der Mobilität entsteht durch (1) den Strukturwandel, also der Veränderung der sektoralen Wirtschaftsstruktur, (2) den Wettbewerb zwischen den Betrieben einer Branche, der zu expandierenden und schrumpfenden Betrieben führt (sog. genannter Job-Turnover, vgl. Cramer/ Koller 1988, Leonard/ Schettkat 1991), durch (3) Veränderungen der Länge des Arbeitslebens (z.B. durch Variationen der Rentenaltersgrenze), die die natürliche Fluktuation verändert, und demographische Einflüsse sowie durch (4) institutionelle Einflüsse, wie Kündigungsschutzregelungen, Fristigkeit von Arbeitsverträgen, Kurzarbeitergeld etc.

Diese Faktoren können direkte Wechsel zwischen den Wirtschaftszweigen oder zwischen Betrieben innerhalb eines Wirtschaftszweiges verursachen, aber sie können auch zum Austausch zwischen Beschäftigung einerseits und Arbeitslosigkeit oder den Nichterwerbspersonen andererseits führen. Der Arbeitsmarkt ist also kein geschlossenes System, und die Besetzung vakanter Jobs kann sowohl mit Arbeitslosen als auch mit Personen erfolgen, die zuvor nicht arbeitslos waren, weil sie beispielsweise in schulischer Ausbildung standen, sich der Kindererziehung gewidmet haben oder Auszubildende waren. Umgekehrt müssen Kündigungen nicht in Arbeitslosigkeit enden, sondern können direkt in neue Beschäftigung oder Nichterwerbstätigkeit führen.

Die verschiedenen Ursachen für Mobilität im Arbeitsmarkt sind in Übersicht 2 zusammenfassend dargestellt. Die obere Reihe des Diagramms beschreibt Mobilität, die sich aus der Nettoveränderung der aggregierten Beschäftigung, dem Strukturwandel und dem Wettbewerb innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige ergibt.<sup>1</sup> Diese Bewegungen können mit dem Job-Turnover-Konzept erfaßt werden und hängen kaum von der Arbeits- und Kündigungsschutzgesetzgebung ab (Leonard/ Schettkat 1991). Die hier zusammengefaßten Mobilitätsursachen setzen an der Stabilität der Arbeitsplätze (jobs) – unabhängig von der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu individuellen Arbeitnehmern – und nicht an der Stabilität der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Kontrakte an. Letztere haben eine weit stärkere Wirkung auf die untere Reihe der im Diagramm dargestellten Faktoren, also die Beschäftigtenmobilität (Labor-Turnover), wenngleich der Job-Turnover natürlich auch Beschäftigtenmobilität verursacht. Hier ist nicht der Raum, um eine systematische Diskussion dieser Faktoren und ihrer Beziehungen zueinander zu führen, aber es zeigt sich, daß der Job-Turnover (die obere Reihe in Übersicht 2) nur rund 30% der Beschäftigtenmobilität erklären kann (Schettkat 1992a).

Von Bedeutung ist vor allem die Unterscheidung zwischen Mobilität innerhalb des Beschäftigungssystems und Mobilität, die über die Grenzen des Beschäftigungssystems hinausgeht. Innerhalb des Beschäftigungssystems führt Mobilität zu direktem Wechseln des Beschäftigungsverhältnisses von einem Betrieb zum nächsten, der entweder in der gleichen Branche (Intra-Wirtschaftszweigmobilität) oder in

Übersicht 2: Ursachen von Beschäftigtenmobilität



Es gilt die allgemeine Beziehung:

$$\text{Netto-Beschäftigungsveränderung} \leq \text{Job-Turnover} \leq \text{Labor-Turnover}$$

einer anderen Branche beheimatet ist (Inter-Wirtschaftszweigmobilität). Mobilität innerhalb des Beschäftigungssystems ist zum großen Teil freiwillige, von den Arbeitnehmern initiierte Mobilität und kann zu einer Mobilitätskette führen, deren Länge von der Höhe des Arbeitsangebotsüberhangs abhängt (vgl. weiter oben). Die Mobilität, die über das Beschäftigungssystem hinausgeht, kann entweder im Austausch mit der Arbeitslosigkeit (mittlere Box in der unteren Reihe von Übersicht 2) oder im Austausch mit der Nichterwerbstätigkeit (rechte Box in der unteren Reihe von Übersicht 2) bestehen.

### 4 Stabilitätskennziffern: Wie mißt man Beschäftigungsstabilität und -mobilität?

#### 4.1 Kennziffern

Die direkten Effekte eines Beschäftigungsniveaus auf die Mobilität<sup>2</sup> können mit den Veränderungen der Bestände zwischen zwei Stichtagen erfaßt werden, denn hierbei handelt es sich ja gerade um den Nettoeffekt von Zuströmen in und Abströmen aus Beschäftigung. Hinter der Nettoveränderung stehen aber Ströme in Beschäftigung hinein und aus Beschäftigung heraus, die sehr viel höher sind. So betrug nach der Arbeitskräftegesamtrechnung des IAB die Zunahme der Beschäftigung im Laufe des Jahres 1991 rund 200.000 Personen. Diese Nettozunahme der Beschäftigung ist jedoch das Ergebnis von rund 7,4 Millionen neu geschlossenen Arbeitsverträgen und rund 7,2 Millionen beendeten Arbeitsverträgen. Die Bruttoströme sind die relevante Größe für die Beurteilung der Arbeitskräftemobilität.

Eine Möglichkeit, die Stabilität von Beschäftigung zu messen, besteht darin, daß die Beschäftigten, die zum Zeitpunkt  $t$  und zum Zeitpunkt  $t+1$  in demselben Betrieb oder demselben Wirtschaftszweig beschäftigt waren, zur ursprünglichen Beschäftigtenzahl in Bezug gesetzt werden. Damit ergibt sich die *Stabilitätsrate der Beschäftigung*:

<sup>1</sup> Zusätzlich können Ortswechsel der Betriebe zu einem Job-turnover in der Statistik führen.

<sup>2</sup> Neben den direkten Mobilitätseffekten einer Veränderung des Beschäftigungsniveaus können auch indirekte Mobilitätseffekte entstehen, die in einem Arbeitsmarkt mit geringer Arbeitslosigkeit eine Mobilitätskette auslösen können (vgl. weiter oben).

$$\text{Stabilitätsrate} = \text{Besch}_{(t,t+1)}^i / \text{Besch}_{(t)}^i \quad (1)$$

mit:

$\text{Besch}_{(t,t+1)}^i$  = Beschäftigte, die zum Zeitpunkt t und zum Zeitpunkt t+1 im selben Betrieb bzw. Wirtschaftszweig beschäftigt waren

$\text{Besch}_{(t)}^i$  = Beschäftigte, die zum Zeitpunkt t im Betrieb bzw. Wirtschaftszweig beschäftigt waren

Diese Definition der Beschäftigungsstabilität wird direkt durch Niveauveränderungen der Beschäftigung beeinflusst. Sinkt die Beschäftigung in der Branche (oder dem Betrieb), dann ist auch die Beschäftigungsstabilität relativ gering. Ein Ergebnis, das man auch abgebildet haben möchte, wenn es um die Sicherheit der Arbeitsplätze geht. Geht es aber zum Beispiel um die relative Bedeutung von Regulierungseinflüssen und wirtschaftszweigspezifischen Faktoren, dann ist man an einem Stabilitäts- bzw. Mobilitätsmaß interessiert, das möglichst unbeeinflusst von der Veränderung des Beschäftigungsniveaus ist. Ein solches Maß ist die Substitutionsrate, die dem jeweils niedrigeren Wert der Zustrom- oder Abstromrate entspricht. Die *Substitutionsrate* gibt denjenigen Teil der *Beschäftigtenmobilität* an, der nicht direkt durch Variationen des Beschäftigungs-

$$\text{sub-rate} = 0,5 (\text{in-rate} + \text{aus-rate} - |\text{in-rate} - \text{aus-rate}|) \quad (2)$$

mit:

sub-rate = Substitutionsrate

in-rate = Zustrom in Beschäftigung hinein, dividiert durch die Ursprungsbeschäftigung

aus-rate = Abstrom aus Beschäftigung heraus, dividiert durch die Ursprungsbeschäftigung

Die Substitutionsrate der Beschäftigtenmobilität ist besser geeignet, die Einflüsse institutioneller, produktionsprozeßendogener oder absatzmarktendogener Faktoren auf die Beschäftigtenmobilität zu erfassen, denn sie gibt denjenigen Teil der Mobilität wieder, der nicht durch Veränderungen des Beschäftigungsniveaus entsteht, sondern nur zum Austausch von Beschäftigten führt. Im folgenden werden deshalb Substitutionsraten der Beschäftigtenmobilität verwendet.

#### 4.2 Erfassungsmethoden und Datengrundlagen

Es gibt grundsätzlich zwei Möglichkeiten, Ströme im Arbeitsmarkt (Bruttobewegungen) zu ermitteln. Zum einen kann kontinuierlich jede, auch kurzfristige Bewegung erfaßt werden (kontinuierliche Erfassung), und zum anderen können Wechsel des Beschäftigungsstatus zwischen zwei Zeitpunkten ermittelt werden (zeitdiskrete Erfassung). Mit der zeitdiskreten Methode werden zum Beispiel saisonabhängige Wechsel aus Beschäftigung hinaus und zurück in die Beschäftigung hinein nicht erfaßt, wenn die Befragung in gleichen Monaten mit Jahresabstand erfolgt. Bei der kontinuierlichen Messung würden dagegen alle, auch die kurzfristigen, saisonbedingten Wechsel erfaßt werden. Die zeitdiskrete Erfassung der Arbeitskräftemobilität gibt deshalb die Untergrenze der tatsächlichen Mobilität an. Sie unterschätzt die Mobilität um so stärker, je mehr kurzfristige Wechsel stattfinden und je größer der Zeitabstand zwischen den Erhebungen ist (vgl. ausführlicher Schettkat 1992a).

Die mit der EG-Arbeitskräftestichprobe ermittelten Arbeitsmarktbewegungen beruhen auf Befragungen, die in den einzelnen Ländern der EG jeweils im Frühjahr mit einheitlicher Methodik und einheitlichen Definitionen durchgeführt werden (vgl. Eurostat 1988). Die Konzeption der hier verwendeten Daten aus den Jahren 1983 und 1988 ist einheitlich und erlaubt somit einen hohen Grad internationaler und intertemporaler Vergleichbarkeit. Spanien und Portugal, die der Europäischen Gemeinschaft 1986 beigetreten sind, sind nur in der Erhebung von 1988 vertreten. Für Italien liegen 1988 keine Werte vor. In allen Ländern finden die Erhebungen im Frühjahr statt, und die Fragen beziehen sich auf den Erwerbsstatus in der Berichtswoche. Einbezogen in die Erhebung werden alle Personen, die zum Befragungszeitpunkt in privaten Haushalten des betreffenden Staates leben. Gefragt wird auch nach dem Erwerbsstatus in der Berichtswoche des vorangegangenen Jahres, weshalb es möglich ist, Mobilitäts- bzw. Stabilitätsindizes zu berechnen. Als Erwerbstätiger zählt in der EG-Erhebung, wer während der Berichtswoche mindestens 1 Stunde abhängig oder selbständig eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausgeübt hat oder normalerweise ausgeübt hätte. Arbeitslos, ist wer nicht erwerbstätig ist, aber eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit sucht und verfügbar ist. Der Rest der Wohnbevölkerung wird zu den Nichterwerbspersonen gerechnet. Die in dieser Studie verwendeten Daten beziehen sich auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre).

Ist der Befragte im Jahre t+1 in Wirtschaftszweig i beschäftigt und war dort auch im Jahr zuvor beschäftigt, so wird seine Beschäftigung als stabil definiert, obwohl zwischenzeitlich möglicherweise Arbeitslosigkeitsphasen oder Wechsel zu Beschäftigung in anderen Wirtschaftszweigen und zurück stattgefunden haben können. Insbesondere saisonabhängige Beschäftigtenmobilität kann mit der EG-Arbeitskräftestichprobe nicht erfaßt werden, was in der folgenden Analyse zu berücksichtigen ist. Zudem muß mit diesem Datensatz eine Beschäftigung als stabil angenommen werden, wenn kein Wechsel des Wirtschaftszweiges stattgefunden hat, obwohl innerhalb des Wirtschaftszweiges von einem Betrieb zum anderen durchaus Mobilität bestanden haben kann. Aufgrund eines Vergleiches zwischen zeitdiskreten und kontinuierlichen Mobilitätsstatistiken in der Bundesrepublik (vgl. Schettkat 1992a) ist davon auszugehen, daß die Daten der EG-Arbeitskräftestichprobe ein gutes Abbild insbesondere der längerfristigen, saisonunabhängigen Arbeitsmarktbewegungen geben.

#### 5 Beschäftigtenmobilität: Einflüsse von nationaler Regulierung, wirtschaftszweigspezifischen Faktoren und makroökonomischer Situation

In diesem Abschnitt soll überprüft werden, ob sich regulierungsspezifische Einflüsse auf die Substitutionsraten der Arbeitskräftemobilität ermitteln lassen oder ob die wirtschaftszweigspezifischen Faktoren und die Arbeitsmarktsituation für die internationale Variation der Beschäftigtenmobilität ausschlaggebend sind. Die Überprüfung erfolgt mit Hilfe eines Datensatzes, in dem Beschäftigtenmobilitätsdaten für 9 EG-Länder und 10 Wirtschaftszweige vergleichbar für die Jahre 1983 und 1988 enthalten sind. Die Ermittlung der Effekte erfolgt mit einem Regressionsmodell, in dem Dummies für die Länder, die die nationalen Regulierungen repräsentieren, und für die Wirtschaftszweige, also für die wirtschaftszweigspezifischen Faktoren,

eingeführt werden. Das zugrundeliegende statistische Modell hat die allgemeine Form:

$$y = a + \sum b_i L_i + \sum c_j W_j + u$$

mit:

Y = Zu erklärende Variable (Substitutionsraten der Beschäftigtenmobilität)

L = Dummy für die nationalen Regulierungsregime (Länder)

W = Dummy für wirtschaftszweigspezifische Faktoren (Wirtschaftszweige)

i = Index für die Länder

j = Index für die Wirtschaftszweige

Bestehen keine Einflüsse der landesspezifischen Arbeitsmarktregulierungen auf die Zielvariable (Beschäftigtenmobilität), dann werden die Koeffizienten für die Länder, sogenannte fixe Effekte, in der obigen Regressionsgleichung insignifikant sein. Mit anderen Worten: In jedem Land wird sich, kontrolliert für die wirtschaftszweigspezifischen Faktoren, ein ungefähr gleicher Wert der zu erklärenden Variablen ergeben. Gehen umgekehrt von den landesspezifischen Arbeitsmarktregulierungen Wirkungen auf die Zielvariable aus, dann sind signifikante Koeffizienten für die Länderdummies, die ja für die landesspezifischen Regulierungsregime stehen, zu erwarten.

In gleicher Weise können auch die Einflüsse der wirtschaftszweigspezifischen Faktoren mit dem obigen Modell überprüft werden. Sind sie von Bedeutung für die Zielvariable, so werden signifikante Koeffizienten für die Wirtschaftszweigdummies erwartet. Unterschiedliche Ländereffekte werden durch landesspezifische – nicht wirtschaftszweigspezifische – Unterschiede im Job-Turnover (Strukturwandel, Wettbewerb; siehe oben), in der Arbeitsmarktsituation sowie durch Unterschiede in der Arbeitsmarktregulierung beeinflusst. Da der Job-Turnover aber nur rund 30% des Labor-Turnover erklären kann, können die Landeseffekte mit den landesspezifischen Regulationsregimes identifiziert werden. Beeinflusst werden die Effekte aber auch durch die Arbeitsmarktsituation, die einen starken Einfluß auf die Mobilität hat (Schettkat 1992b). Für die Arbeitsmarktlage wird in einem zweiten Schritt kontrolliert. In den Regressionsrechnungen, die in Tabelle 3 dargestellt sind, wird die Referenzgröße durch die Beschäftigtenmobilität von Belgien und dem Wirtschaftszweig Energie/ Wasser definiert. Die angegebenen Koeffizienten sind Abweichungen von dieser Referenzgröße.

Für die wirtschaftszweigspezifischen Effekte (Spalten 1 und 2 Tabelle 3) können die Metall- und die Nichtmetallindustrie, die Bauindustrie und der Handel als Wirtschaftszweige mit signifikant höherer Beschäftigtenmobilität gegenüber dem Referenzwirtschaftszweig (vgl. Tabelle 3, Spalten 1 und 2) identifiziert werden. Transport, Finanzdienstleistungen, öffentliche Dienstleistungen und übrige Dienstleistungen sind dagegen Wirtschaftszweige mit geringer Beschäftigtenmobilität, die sich nicht signifikant vom Referenzwirtschaftszweig unterscheidet. Das Muster der Beschäftigtenmobilität ist in beiden Jahren ähnlich,

was dafür spricht, daß die Produktionsbedingungen, die Absatzmarktsituation etc. die Mobilität in den Wirtschaftszweigen bestimmen. Die Wirtschaftszweige liefern gemeinsam einen signifikanten Erklärungsbeitrag zur Variation der Beschäftigtenmobilität.

Die Beschäftigtenmobilität (Spalten 1 und 2) liegt in Dänemark, Frankreich und Großbritannien erheblich über dem belgischen Wert. In diesen Ländern ist 1983 die Beschäftigtenmobilität um rund 4%-Punkte höher als in Belgien. Ungefähr gleiche, d.h. von Belgien nur insignifikant abweichende Werte ergeben sich für die Bundesrepublik Deutschland, Irland, Luxemburg, und die Niederlande<sup>3</sup>. 1988 haben Dänemark, Frankreich und Großbritannien wiederum signifikant höhere Substitutionsraten der Beschäftigtenmobilität als Belgien. Insgesamt ist das Bild aber 1988 heterogener, denn auch die Niederlande, Irland und die Bundesrepublik unterscheiden sich signifikant vom Referenzland Belgien<sup>4</sup>.

Der Einfluß der nationalen Regulierungsregimes wird auch dadurch deutlich, daß z.B. Dänemark, ein Land mit hoher Fluktuation, nahezu durchgängig in allen Wirtschaftszweigen höhere Fluktuationsraten aufweist als etwa die Bundesrepublik Deutschland. Die Ausnahme sind Wirtschaftszweige wie öffentliche Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen, die in Dänemark 1983 vergleichbare Werte aufweisen wie in der Bundesrepublik. Beide Wirtschaftszweige weisen 1988 in Dänemark aber deutlich höhere Substitutionsraten der Beschäftigtenmobilität auf.

Im Zusammenhang mit der Analyse der international variierenden Erwerbsbeteiligung und ihrer Verursachungsfaktoren ist theoretisch und empirisch gezeigt worden, daß der internationale Vergleich auf Basis von Querschnittsanalysen (cross-national approach) zu Fehlschlüssen führen kann. Allzu leicht werden Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung mit Unterschieden in den nationalen institutionellen Arrangements gleichgesetzt. Verläßlich kann deren Einfluß aber nur im Längsschnitt des einzelnen Landes überprüft werden, weil im Querschnitt die Vielzahl der Verursachungsfaktoren nur schwer zu kontrollieren ist (vgl. Schettkat 1989). Gleichen Gefahren für Fehlschlüsse unterliegt die hier vorgestellte Analyse natürlich auch, und die unterschiedlichen Muster in 1983 und 1988 deuten darauf hin, daß „Zeit“ bedeutend ist. Es soll deshalb im folgenden versucht werden, einige „Längsschnittfaktoren“ durch den Vergleich der beiden Jahre 1983 und 1988 zu berücksichtigen.

Es ist oben bereits diskutiert worden, daß Beschäftigtenmobilität einerseits unfreiwillig sein kann (bei Entlassungen oder Ablauf befristeter Arbeitsverträge), daß aber die Beschäftigten auch freiwillig mobil sein können (überwiegend durch Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis direkt in ein anderes). Direkte Beschäftigungswechsel werden durch Arbeitskräftemangel (Mobilitätsketten), die entweder bei geringer Arbeitslosigkeit oder hohem Mismatch auftritt, begünstigt. Die Arbeitsmarktsituation kann sowohl zwischen den Ländern als auch innerhalb eines Landes über die Zeit hinweg variieren und Veränderungen in den Mobilitätsraten verursachen.

Vor allen in Dänemark und Großbritannien ist ein deutlicher Anstieg der Mobilitätsraten von einem hohen Niveau zwischen 1983 und 1988 festzustellen (vgl. Tabelle 3, die Koeffizienten in Spalten 1 und 2). In Dänemark ging zudem als einzigem Land auch die Arbeitslosigkeit von 1982-83 auf 1987-88 in nennenswertem Umfang zurück

<sup>3</sup> Ein Wald-Test auf die gemeinsame Insignifikanz der landesspezifischen Effekte von Deutschland, Irland, Luxemburg und die Niederlande bestätigt dieses Ergebnis. D.h. diese 4 Länder tragen 1983 nicht wesentlich zur Erklärung der Abweichungen der Beschäftigtenmobilität von Referenzwert (Belgien) bei. Alle Landeseffekte gemeinsam sind dagegen signifikant.

<sup>4</sup> In 1988 sind es nur noch Deutschland, Luxemburg und Griechenland die gemeinsam keinen signifikanten Erklärungsbeitrag zu den Abweichungen von Referenzwert nach den Wald-Test liefern.

Tabelle 3: Regressionsanalysen der Beschäftigungsstabilität und der Substitutionsraten

	Substitutionsraten der Beschäftigtenmobilität								insgesamt 1983 u. 88 gepoolt
	insgesamt		im Austausch mit:						
			Arbeitslosigkeit		Nichterwerbs- tätigkeit		anderen Wirt- schaftszweigen		
	1983	1988	1983	1988	1983	1988	1983	1988	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Konstante	3,52	3,26	1,03	0,35	1,25	1,06	1,17	0,73	3,08
	0,68	1,11	0,24	0,32	0,34	0,35	0,33	0,42	0,66
Deutschland	0,44	1,27	-0,76	-0,59	0,32	0,22	-0,22	0,66	0,86
	0,46	0,38	0,28	0,21	0,27	0,26	0,17	0,19	0,33
Dänemark	3,46	7,33	0,87	0,66	1,09	1,89	0,71	3,67	5,39
	0,83	0,66	0,44	0,34	0,42	0,39	0,32	0,37	0,61
Frankreich	4,87	5,19	0,18	1,69	1,59	0,93	2,67	2,42	5,03
	0,59	0,63	0,31	0,34	0,30	0,28	0,25	0,25	0,44
Griechenland	1,72	1,12	-0,77	0,30	0,39	0,01	0,91	0,46	1,42
	0,67	0,55	0,31	0,28	0,29	0,28	0,34	0,20	0,49
Irland	0,72	2,12	0,49	2,24	-0,24	-0,04	-0,12	-0,41	1,42
	0,42	0,63	0,27	0,58	0,22	0,28	0,15	0,21	0,37
Luxemburg	0,73	0,74	-1,41	-0,87	0,05	-0,17	1,61	0,97	0,73
	0,61	1,06	0,27	0,17	0,25	0,33	0,37	0,45	0,62
Niederlande	-0,44	2,98	-0,64	-0,34	-0,22	0,73	0,15	1,83	1,27
	0,48	0,34	0,25	0,17	0,22	0,29	0,16	0,21	0,41
Großbritannien	3,68	6,18	0,68	1,27	1,29	0,84	1,54	4,29	4,93
	0,58	0,49	0,31	0,18	0,32	0,30	0,23	0,27	0,42
Bergbau	1,42	1,75	0,64	0,89	0,35	0,59	0,45	0,93	1,58
	0,67	1,22	0,18	0,36	0,35	0,29	0,46	0,55	0,73
Metallindustrie	3,32	2,62	0,96	1,49	0,74	0,89	0,61	0,98	2,97
	0,77	1,25	0,17	0,38	0,34	0,29	0,43	0,48	0,77
Nichtmetallind.	4,15	3,59	1,71	1,66	1,21	1,34	0,63	1,07	3,87
	0,65	1,28	0,19	0,34	0,36	0,29	0,37	0,50	0,75
Bauindustrie	3,75	2,60	2,72	2,61	0,46	0,52	0,11	0,52	3,18
	0,77	1,36	0,56	0,66	0,39	0,28	0,36	0,47	0,76
Handel, Hotels	4,20	3,46	1,55	1,66	1,31	1,49	0,45	1,01	3,83
	0,75	1,33	0,24	0,38	0,41	0,34	0,37	0,49	0,78
Transport	1,52	0,83	0,90	0,84	0,54	0,56	0,05	0,25	1,17
	0,79	1,24	0,27	0,39	0,40	0,29	0,39	0,49	0,74
Finanzdienstl.	1,24	0,67	0,64	0,68	0,24	0,53	0,50	0,73	0,96
	0,83	1,26	0,27	0,34	0,33	0,26	0,47	0,51	0,78
öffentl. Dienstl.	-0,04	0,09	0,33	0,60	0,35	0,71	-0,26	0,02	0,03
	0,81	1,27	0,26	0,45	0,35	0,32	0,36	0,47	0,79
übrige Dienstl.	1,56	1,30	1,11	1,20	1,18	1,61	-0,45	-0,42	1,43
	0,67	1,22	0,19	0,36	0,36	0,31	0,37	0,50	0,72
1988									0,62
									0,25
n	90	90	90	90	90	90	90	90	180
R²	78,10	76,80	73,20	70,80	60,20	68,10	71,40	84,90	70,4
SEE	1,39	1,71	0,71	0,88	0,70	0,61	0,70	0,76	1,71
Test auf Hetero- skedastizität	insig.	insig.	sig.	insig.	insig.	insig.	insig.	insig.	insig.

Die Referenzvariablen sind Belgien bzw. Wasser, Energie; n = Anzahl der Werte; R<sup>2</sup> = erklärte Varianz;

SEE = standard error of equation; die kleingedruckten Zahlen sind heteroskedastisch konsistente Standardabweichungen.

Quelle: Berechnungen basieren auf einer Sonderauswertung der EG-Arbeitskräftestichprobe.

(vgl. Tabelle 2 Spalten 7 und 8). Ähnliche Veränderungen der Koeffizienten wie für Dänemark zeigen sich auch für Großbritannien. Hier ist die Arbeitslosigkeit von 1982 auf 1987 zwar nicht zurückgegangen (vgl. Tabelle 2 Spalten 7 und 8), aber von 1987 auf 1988 hat die Arbeitslosigkeit in Großbritannien um rund 600.000 Personen abgenommen, was einem Rückgang der Arbeitslosenquote von 10,4% auf rund 8,3% entspricht. Gleichzeitig haben in Großbritannien die offenen Stellen zugenommen (OECD 1989).

Aber auch Irland und die Niederlande haben, wenngleich auch von einem niedrigen Niveau, einen Anstieg der Koeffizienten aufzuweisen, die 1988 signifikant über den Referenzwert liegen. Beide Länder haben zwar 1988 hohe (die Niederlande), bzw. sehr hohe (Irland) Arbeitslosenquoten (vgl. Tabelle 2, Spalten 7 und 8), aber sie haben von 1987 auf 1988 einen deutlichen (die Niederlande) bzw. schwachen (Irland) Beschäftigungsanstieg erfahren (Tabelle 2, Spalten 1 und 2). Der Beschäftigungsanstieg korrespondierte mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen (Spalte 6, Tabelle 2).

Während in Großbritannien auch ein Einfluß der Deregulierung auf die gesunkene Beschäftigungsstabilität im Zusammenhang mit dem Rückgang des Gewerkschaftseinflusses während der 80er Jahre plausibel ist<sup>5</sup>, können für Dänemark keine Deregulierungstendenzen festgestellt werden. Die höhere Mobilität des Jahres 1988 gegenüber 1983 ist deshalb in Dänemark und möglicherweise auch in Großbritannien weniger auf institutionelle Änderungen zurückzuführen, sondern auf eine Verlängerung der Mobilitätskette (Schettkat 1982b), die zu erhöhter gesamtwirtschaftlicher Mobilität geführt hat. Durch die Einstellung bereits beschäftigter Personen werden nachfolgende Einstellungsaktivitäten zum Ersatz der abgeworbenen Beschäftigten hervorgerufen. Längere Mobilitätsketten entstehen generell, wenn der Arbeitsangebotsüberhang, der aus (registrierter) Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbspersonen besteht, gering ist. Zu erwarten ist dann eine Zunahme der Mobilität von einem Beschäftigungsverhältnis direkt in ein anderes.

Dieser Zusammenhang ist mit dem vorliegenden Datensatz nur schwer zu überprüfen, aber eine näherungsweise Überprüfung kann durch folgendes Vorgehen erreicht werden. Erhöhte Mobilität durch eine verlängerte Mobilitätskette ergibt sich durch zunehmende Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis direkt in ein anderes, also durch Mobilität innerhalb des Beschäftigungssystems. Die Daten der EG-Arbeitskräftestichprobe erfassen aber nur diejenigen Wechsel innerhalb des Beschäftigungssystems, die von einem Wirtschaftszweig in einen anderen gehen; Intra-wirtschaftszweigmobilität wird also nicht erfaßt. Die überwiegend freiwillige Mobilität direkt von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes wird durch die Daten aus der EG-Arbeitskräftestichprobe unterschätzt. Direkte Mobilität von einem Wirtschaftszweig in den nächsten wird mit den Daten der EG-Arbeitskräftestichprobe aber auch überschätzt, weil mögliche Arbeitslosigkeitsperioden, die zwischen den Erhebungszeitpunkten liegen, nicht erfaßt werden. Die Relevanz dieser beiden Effekte kann mit den vorliegenden Daten nicht ermittelt werden, weshalb die folgende Analyse nur approximativ sein kann.

<sup>5</sup> Die Mindestbetriebzugehörigkeitszeit für den Kündigungsschutz wurde

Betriebe mit 20 oder weniger Beschäftigten und betrug 1 Jahr in anderen Betrieben (vgl. Addison/Siebert 1992 und Übersicht 1).

In den Spalten 3 bis 8 von Tabelle 3 sind Regressionsrechnungen für die Teilkomponenten der Substitutionsraten der Beschäftigtenmobilität angegeben. Diese Teilkomponenten sind Substitutionsraten des Beschäftigtenaustausches mit der Arbeitslosigkeit, mit den Nichterwerbspersonen sowie mit anderen Wirtschaftszweigen. Betrachtet man zunächst die Substitutionsrate für den Austausch mit der Arbeitslosigkeit (Spalten 3 und 4 in Tabelle 3), dann sieht man, daß von 1983 auf 1988 der Koeffizient für Dänemark gesunken ist. Der Austausch zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ist in Dänemark im Vergleich zum Referenzland (Belgien, in dem ein Rückgang der Substitutionsrate für den Austausch zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von 2,09 in 1983 auf 1,51 in 1988 stattfand) also auch absolut zurückgegangen. Zudem ist der Koeffizient für Dänemark nicht mehr signifikant. Die Regressionen der Substitutionsrate für den Austausch mit den Nichterwerbspersonen (Spalten 5 und 6 in Tabelle 3) weisen aber für Dänemark in 1988 höhere Werte als für 1983 auf, was möglicherweise auf den verstärkten Einsatz von Weiterbildungsmaßnahmen zurückzuführen ist (Höcker 1992), denn Personen in Vollzeit-Weiterbildung zählen nicht zu den Erwerbspersonen. Der deutlichste Anstieg des dänischen Koeffizienten ist für die Interwirtschaftszweigmobilität festzustellen (Spalten 7 und 8), also für diejenigen Wechsel der Beschäftigungsverhältnisse, die durch die Mobilitätskette beeinflußt werden.

Der dänische Arbeitsmarkt ist insgesamt durch eine hohe Fluktuation gekennzeichnet und reagiert – nach Wirtschaftszweigen differenziert – rasch mit Einstellungen und Kündigungen auf Outputschwankungen, was durch den hohen steuerfinanzierten Kostenanteil der dänischen Arbeitslosenversicherung (Höcker 1992) und die relativ generösen Arbeitslosengeldzahlungen (vgl. Reissert 1992 für eine Übersicht der Lohnersatzraten in der EG) verbunden mit dem geringen Kündigungsschutz erklärbar ist. Die generell befristeten „Ersatzbeschäftigungsverhältnisse“ in Dänemark, die Langzeitarbeitslosen angeboten werden (Höcker 1992), können ebenfalls zur Erhöhung der Fluktuationsrate beigetragen haben. Die „Ersatzbeschäftigungsverhältnisse“ konzentrieren sich allerdings auf öffentliche Dienstleistungen, weshalb sie kaum als Erklärung für die in allen Wirtschaftszweigen von 1983 auf 1988 angestiegene Mobilität herangezogen werden können. Für Dänemark kann somit davon ausgegangen werden, daß die verbesserte Arbeitsmarktsituation zu einer längeren Mobilitätskette geführt hat und die erhöhte Mobilität plausibel erklären kann. Diese Interpretation des Mobilitätsanstieges wird durch eine vergleichende Befragung von Unternehmen in EG-Ländern hinsichtlich des Arbeitskräftemangels gestützt: Für Dänemark liegen die Werte des Jahres 1986 deutlich über den beiden Vergleichsjahren 1982 und 1990 (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1991b: 127, Graphik 140), beides Jahre mit einer relativ hohen Arbeitslosigkeit in Dänemark.

Auch in Großbritannien ist es vor allem die Interwirtschaftszweigmobilität, die zwischen 1983 und 1988 angestiegen ist (Spalten 7 und 8 von Tabelle 3), und auch hier ist die Arbeitslosigkeit zumindest von 1987 auf 1988 gefallen (vgl. oben). Dennoch repräsentiert eine Arbeitslosenquote von rund 8% ein hohes ungenutztes Arbeitspotential, das aber aktuell durch Mismatch (Layard/ Nickell/ Jackman 1991) reduziert wird, was verlängernd auf die Mobilitätskette wirkt (Schettkat 1992b). Die vergleichende Erhebung der EG zum Arbeitskräftemangel (Kommission der Euro-

päischen Gemeinschaften 1991b: 127, Graphik 140) weist für Großbritannien einen deutlichen Anstieg des Arbeitskräftemangels von 1982 auf 1986 auf, obwohl die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum angestiegen ist. Im Vereinigten Königreich entsteht die Arbeitskräfteknappheit offenbar weniger durch quantitativ geringe Arbeitslosigkeit, als durch Mismatch im Arbeitsmarkt, was auf das britische Bildungssystem zurückgeführt wird (Finegold/Soskice 1989).

In den beiden anderen Ländern, deren Koeffizienten von 1983 auf 1988 angestiegen sind, Irland und den Niederlanden, sind unterschiedliche Ursachen der Mobilitätszunahmen festzustellen. In Irland hat der Austausch zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zugenommen, nicht aber die Interwirtschaftszweigmobilität (Spalten 7 und 8 in Tabelle 3). In den Niederlanden ist seit Mitte der 80er Jahre eine wirtschaftliche Erholungsphase eingetreten, was zu leichten Beschäftigungsgewinnen und zu einer Zunahme der offenen Stellen führte (vgl. OECD 1988/ 89). Ein Anstieg der Mobilität innerhalb des Beschäftigungssystems bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und im wesentlichen unveränderter Regulierung weist auf Mismatch im Arbeitsmarkt hin, der durch den hohen Anteil Langzeitarbeitsloser (mehr als 50% der Arbeitslosen waren 1986 1 Jahr und länger arbeitslos) bestätigt wird.

Frankreich ist in der Einschätzung der Unternehmen ein Land, in dem der Beschäftigungsschutz als bedeutendes Hindernis angesehen wird (vgl. Tabelle 2). Gleichzeitig hat Frankreich aber eine geringe Beschäftigungsstabilität und hohe Substitutionsraten der Mobilität. Zwar hat es in Frankreich eine „Deregulierung“ Mitte der 80er Jahre gegeben (vgl. Übersicht 1), aber die Koeffizienten für Frankreich haben sich nicht wesentlich verändert (vgl. Tabelle 3). Gleichzeitig ist auch die Arbeitslosigkeit mit 8 bis 10% (vgl. Tabelle 2) recht hoch, so daß nur eine relativ kurze Mobilitätskette zu erwarten ist. Ein möglicher Faktor für die hohe Mobilität im französischen Arbeitsmarkt liegt eventuell im beruflichen Bildungssystem, das überwiegend schulische Ausbildung vorsieht und deshalb möglicherweise viel „Job-Shopping“ erfordert, bis ein guter „Match“ gefunden wird. Hierauf deuten die hohen Koeffizienten für Mobilität innerhalb des Beschäftigungssystems hin (vgl. Tabelle 3, Spalten 7 und 8), die 1983 und 1988 hoch waren. Ein Test mit gepoolten Daten beider Jahre ergab eine signifikant höhere Mobilitätsrate in 1988 im Vergleich zu 1989 (Spalte 9 in Tabelle 3).

## 6 Zusammenfassende Schlußfolgerungen

Die Länder der EG unterscheiden sich hinsichtlich der Substitutionsraten der Beschäftigtenmobilität: Belgien, die Bundesrepublik, Luxemburg bilden eine Gruppe mit niedrigen Substitutionsraten, der am anderen Ende Dänemark, Frankreich und Großbritannien mit hohen Substitutionsraten gegenüberstehen. Griechenland, Irland und die Niederlande liegen in der Mitte oder haben ihre Position in den 80er Jahren verändert.

Es gibt deutliche Hinweise auf die Einflüsse der nationalen Regulierungen hinsichtlich der Beschäftigtenmobilität, aber gleichzeitig traten in einigen Ländern Veränderungen der Mobilitätsraten auf, die kaum mit Veränderungen der Regulierungen zu erklären sind. Die Einbeziehung von zwei Jahren, 1983 und 1988, in die Analyse erlaubte es, Hinweise auf den Einfluß unterschiedlicher Arbeitsmarktlagen auf die Mobilität zu identifizieren. In den Ländern

(vor allen Dänemark und Großbritannien), in denen ein deutlicher Anstieg der Mobilität von 1983 auf 1988 zu verzeichnen war, hatte die Arbeitskräfteknappheit zugenommen, was zu einer Mobilitätskette und damit zu höherem Labor-Turnover führen kann. Diese These wird dadurch gestützt, daß überwiegend die Mobilität innerhalb des Beschäftigungssystems, d.h. von einem Wirtschaftszweig „direkt“ in einen anderen, in diesen Ländern zugenommen hat.

Insgesamt zeigt sich, daß die Rangfolge der Länder hinsichtlich der Substitutionsraten der Arbeitskräftemobilität recht gut mit der auf der Basis des Kündigungsschutzes vorgenommenen Grobklassifikation übereinstimmt. Nationale Regulierungsregime haben einen Einfluß auf die Beschäftigtenmobilität, aber auch wirtschaftszweigspezifische Faktoren sind bedeutend. Die makroökonomische Situation beeinflusst insbesondere die Mobilität innerhalb des Beschäftigungssystems. Sie ist nicht nur für die Nettoveränderung der Beschäftigtenzahl, sondern auch für die Mobilität im Arbeitsmarkt relevant.

## 7 Literatur

- Addison, J./ Siebert, S. (1993): The British Labour Market: Institutions, Law and Performance. In: Theeuwes, J./Hartog, J., Comparative Labour Market Institutions and Contracts. Amsterdam: North Holland
- Akerlof, G. A./ Rose, A./ Yellen, J. L. (1988) : Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market, mimeo, University of California, Berkeley
- Blank, R. M./Freeman, R. B. (1992):Cross-National Evidence on the Connection Between Social Protection and Economic Flexibility. Paper prepared for the NBER Conference „Economic Flexibility vs. Social Protection: Is There a Tradeoff?“, December 1992. London School of Economics, Centre for Economic Performance
- Buttler, F. et al. (1992): Flexibility and Job Security in the Federal Republic of Germany. Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF
- Büchtemann, C. F./Höland, A. (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. In: Forschungsberichte, Band 183. Bonn: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
- Cramer, U./ Koller, M. (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der Job Turnover-Ansatz. In: MittAB 3, 361- 377
- Emerson, M. (1988): Regulation or Deregulation of the Labour Market. In: European Economic Review, Vol 32, 775-817
- Eurostat (1988) Erhebung über Arbeitskräfte, Methodik und Definitionen. Luxemburg: Eurostat
- Finegold, D./ Soskice, D. (1989): Britains Failure to Train: Explanations and Possible Strategies. In: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 4, Nr. 3, 21-53
- Franz, W. (1982): Der Beitrag einiger neuer mikroökonomischer Arbeitsmarkttheorien zur Erklärung der Arbeitslosigkeit. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 197, 1982-1, 43-59
- Höcker, H. (1992): Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte in Dänemark. Discussion Paper FS I 92-8, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1991a): Arbeitsmarktentwicklung in der Gemeinschaft. In: Europäische Wirtschaft, Nr. 47, März, 7-163
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1991b): Beschäftigung in Europa. Luxemburg

- Küchle, H. (1990): Kündigungsschutzvorschriften im europäischen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen, Vol. 43, 392-400
- Layard, R./ Nickell, S./ Jackman, R. (1991): Unemployment. Oxford: Oxford University Press
- Leonard, J./ Schettkat, R. (1991): A Comparison of Job Stability in Germany and the US. In: Labour, Vol. 5, Nr. 2, 143-157
- Mosley, H. (1992): Employment Protection and Labor Force Adjustment. A Comparative Evaluation. FS I 92 – 9., Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- OECD (1986): Flexibility in the Labour Market. Paris: OECD
- OECD (1988/ 89): OECD Economic Survey, The Netherlands. Paris: OECD
- OECD (1988/ 89): OECD Economic Survey, Ireland. Paris: OECD
- OECD (1989): OECD Economic Survey, United Kingdom 1988/ 1989. Paris: OECD
- Reissert, B. (1992): Thesen zum Reformbedarf der Arbeitsmarktpolitik in Europäischen Binnenmarkt. In: WSI Mitteilungen, 45. Jahrgang, Nr. 7, 467-472
- Rothschild, K.W. (1978): Arbeitslose, gibt's die? In: Kyklos, 31, 21-35
- Schanze, E./ Hannhorst, K.H. (1993): Security of Tenure in Conventional and Flexible Employment Regimes: A Neo-Institutional Perspective. Conference paper, Research Project on Labor Market Institutions and Contracts, European University Institute, Florence, May 26- 29, 1993
- Schettkat, R. (1992): The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring: The United States and Germany in Transition. New York: Praeger
- Schettkat, R. (1993): Mobilität im Arbeitsmarkt – eine Funktion der Makroökonomie. In: Franz, W. (Hrsg.), Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 165. Nürnberg
- Schettkat, R. (1989): The impact of taxes on female labour supply. In: International Review of Applied Economics, Vol.3, No.1, 1-24
- Theeuwes, J./ Hartog, J. (eds.) (1993): Comparative Labour Market Institutions and Contracts. Amsterdam: North Holland
- Tobin, J. (1972): Job quitting and frictional unemployment: In: American Economic Review, Vol.64, 235-239